

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK CENTRAL ASIA KUDUS**

**Eko Santoso**  
**B11.2006.01208**

## **ABSTRAKSI**

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Bank Central Asia Kudus yang berjumlah 64 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 61 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan disiplin

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba,

produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Rivai (2004 : 308) hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus ?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Panggabean, 2004:15). Menurut Simamora (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian

balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (orang-orang) yang bekerja pada organisasi (Simamora, 2004:5). Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin (Steven & Judge, 2007)

### **Motivasi**

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan ringkasan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan. Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat diringkas sebagai berikut: (Sutrisno, 2009)

1. **Usaha** : karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kesat mata.
2. **Kemauan Keras** : karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
3. **Arah atau tujuan** : karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

### **Kompensasi**

Handoko (2001) mengatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Studi Bedjo Siswanto (1990) menjelaskan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain terdiri dari upah dan gaji dapat pula berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson (2008 : 70), kinerja ( *performance* ) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Sedangkan menurut Murdijanto (2001:29) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Maryoto, (2000:91), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. misal standar. target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kepemimpinan melihat perilaku karyawan.

## Kerangka Pikir

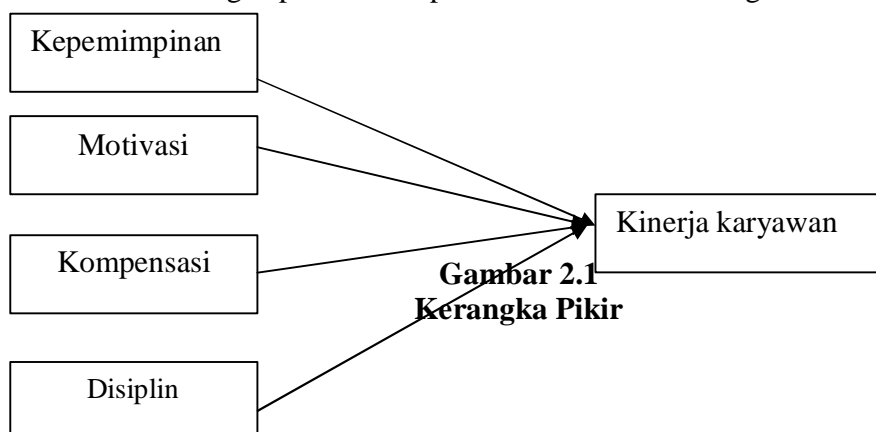
Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Handoko (2001 : 155) kepemimpinan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan kepemimpinan menurut Nitisemito (2001 : 149) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Motivasi pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.. Motivasi adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya , karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2003:417). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu motivasi adalah bagian kepuasan hidup Panudju (2005).

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### **Hipotesis**

- Ha<sub>1</sub> :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus
- Ha<sub>2</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus
- Ha<sub>3</sub> :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus .
- Ha<sub>4</sub> :Disiplin kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus
- Ha<sub>5</sub> :Kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus

### **METODE PENELITIAN**

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **Variabel Penelitian**

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu kinerja karyawan.
- 2) Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain, yaitu : kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja

##### **Definisi Operasional**

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok (Parlinda, 2003). Indikator pengukur variabel ini adalah :
  - a. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
  - b. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
  - c. Kemampuan melaksanakan perintah
  - d. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat
2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan (Parlinda, 2003). Indikator yang digunakan adalah
  - a. Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah

- b. Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan
- c. Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian
- d. Tinggi rendahnya kreatifitas pimpinan dalam menciptakan susana lingkungan kerja yang baik

### 3. Motivasi

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja (Parlinda, 2003). Motivasi ( $X_1$ ), diukur dengan:

- a. Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik
- b. Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka
- c. Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.
- d. Dorongan untuk bekerja dengan baik

### 4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Indikator yang digunakan adalah:

- a. Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah
- b. Imbalan yang layak dan adil
- c. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

### 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut : (Hasibuan, 2005 : 213)

- a. Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan selalu menegaskan mengenai disiplin kerja
- b. Teladan pimpinan perusahaan yaitu pimpinan selalu memberi contoh yang baik bagi karyawan
- c. Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan yaitu karyawan selalu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada karyawan.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005 : 140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Bank Central Asia Kudus yang berjumlah 64 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut



(Sugiyono, 2001:56). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 61 karyawan

### 3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 61 karyawan.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
$b_0$	= Intercept / konstan
$b_1, b_2, b_3, b_4$	= Koefisien regresi
$X_i$	= Kepemimpinan
$X_2$	= motivasi
$x_3$	= kompensasi
$x_4$	= disiplin kerja
e	= Disturbance <i>error</i> ( variabel Pengganggu)

## Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y). Melalui proses perhitungan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :



## Hasil Pengolahan Data Regresi linier berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.515	1.111		2.265	.027		
	KEPEMIMPINAN	.375	.059	.484	6.337	.000	.753	1.327
	MOTIVASI	.204	.075	.247	2.713	.009	.530	1.888
	KOMPENSASI	.236	.083	.235	2.845	.006	.647	1.545
	DISIPLIN	.187	.085	.186	2.198	.032	.615	1.627

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,515 + 0,375 X_1 + 0,204 X_2 + 0,236 X_3 + 0,187 X_4$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta 2,515 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, kompensasi kerja , disiplin kerja itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kinerja karyawan positif.
- b.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$  ) 0,375 mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan ( $X_1$ ) PT Bank Central Asia Kudus lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) 0,204 mempunyai arti bahwa jika motivasi ( $X_2$ ) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- d.  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$  ) 0,236 mempunyai arti bahwa jika Kompensasi kerja( $X_3$ ) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- e.  $b_4$  (nilai koefisien regresi  $X_4$  ) 0,187 mempunyai arti bahwa jika disiplin kerja ( $X_4$ ) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,723 artinya variabilitas variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi kerja , disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 72,3 %, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.723	1.066

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN , KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS, 2013

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kepemimpinan adalah 6,337 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 59 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 6,337 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk motivasi adalah 2,713 dengan signifikansinya sebesar 0,009, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,713 > nilai t tabel = 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Kompensasi kerja adalah 2,845 dengan signifikansinya sebesar 0,006 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan df sebesar = 59 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,845 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 2,198 dengan signifikansinya sebesar 0,032 sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 59

diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2,001 sehingga nilai  $t$  hitung = 2,198 > nilai  $t$  tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, faktor sosial, kompensasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F$  hitung adalah sebesar 42,040 sedangkan *degree of freedom* pada angka 4 dan 59 dalam tabel  $F$  diperoleh nilai sebesar 2,310 sehingga nilai  $F$  hitung sebesar 42,040 > nilai  $F$  tabel = 2,310. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kompensasi kerja ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Pembahasan

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\beta = 0,033$ , hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Kepemimpinan yang diukur dengan menggunakan indikator Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah, Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan, Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian dan Tinggi rendahnya kreatifitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator kepemimpinan mengenai pemimpin pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan yang ditunjukkan sebesar 4,00. Sehingga dengan adanya kepemimpinan dalam membaca situasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk Kepemimpinan adalah 0,461 dengan signifikansinya sebesar 0,646, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan  $df$  sebesar = 96 diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2,001 sehingga nilai  $t$  hitung = 0,461 < nilai  $t$  tabel = 1,985. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kesimpulannya yaitu bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dugaan yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai  $\beta = 0,434$  yang dapat diartikan bahwa jika motivasi

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Motivasi yang diukur dengan menggunakan adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka, Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan. Dorongan untuk bekerja dengan baik. Dari indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa indikator terbesar dari motivasi adalah adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik yaitu sebesar 4,03. Sehingga dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan diharapkan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk motivasi adalah 6,705 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 2,001 sehingga nilai  $t$  hitung = 6,705 > nilai  $t$  tabel = 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi menunjukkan nilai sebesar  $\beta = 0,339$  yang dapat diartikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Kompensasi sebagai pengalaman untuk belajar bagi pegawai, Kompensasi merupakan aktivitas yang terencana, Kompensasi dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada. Indikator pengukur kompensasi yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompensasi merupakan aktivitas yang terencana. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk Kompensasi kerja adalah 3,599 dengan signifikansinya sebesar 0,001 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan  $df$  sebesar = 59 diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,985 sehingga nilai  $t$  hitung = 3,599 > nilai  $t$  tabel = 1,671. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan yang terbukti dengan nilai  $\beta = 0,296$  yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan meningkat maka kinerja karyawan meningkat positif. Disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, Tersedianya sarana tempat ibadah, Kondisi kerja yang mendukung dan Kerjasama antar pegawai. Indikator yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah Kondisi kerja yang mendukung dengan adanya kondisi kerja yang memadai maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk disiplin kerja adalah 3,685 dengan signifikansinya sebesar 0,000 sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan  $df$  sebesar = 59 diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2,001 sehingga nilai  $t$

hitung = 3,685 > nilai t tabel = 1,671. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih tegas dalam memberikan sanksi hukuman misalnya jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).
2. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan karena menurut karyawan fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memadai. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan fasilitas kesehatan yang diberikan karyawan misalnya jaminan kesehatan rumah sakit jika terdapat karyawan yang sakit, adanya poliklinik yang diperuntukkan kepada karyawan.
3. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan.
4. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai , seperti pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih tegas dalam memberikan sanksi hukuman misalnya jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).
2. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan karena menurut karyawan fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memadai. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan fasilitas kesehatan yang diberikan karyawan misalnya jaminan kesehatan rumah sakit jika terdapat karyawan yang sakit, adanya poliklinik yang diperuntukkan kepada karyawan.
3. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan.
4. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai , seperti pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi 1, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hakim, Abdul.2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurna Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol.2. No. 2 Juli. Hal. 165-180. Unnisula. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Indriyo,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid 1, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Manullang, 2005, *Dasar- Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Murtoyo, Andi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Murdjianto.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Parlinda , Vera.2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal.79-92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan.2005. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
- Panuju, Agung.2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No.2, Oktober 2003.